

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMBERIAN MOTIVASI KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PADA BMT AL-ITTIHAD  
CABANG PANAM PEKANBARU

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md)  
Prodi D3 Perbankan Syariah



Oleh :

M.HUSNI MUBARAQ  
01626104324

PROGRAM STUDI D III PERBANKAN  
FAKULTASYARIAH YARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU, 1442 H/ 2021 M



**PERSETUJUAN**

Laporan akhir dengan judul **FAKTOR MOTIVASI KARYAWAN DALAM  
MENGINGKATKAN KINERJA PADA BMT AL-ITTIHAD CABANG PANAM PEKANBARU**

yang ditulis oleh:

: M.HUSNI MUBARAQ

: 01626104324

: DIII PERBANKAN SYARIAH

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah  
Kultur Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 06 Juli 2021  
Pembimbing Laporan Akhir

Nurvanti, S.El.Me.Sy  
NIK.130217032

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diinstitusikan Undang-Undang

1. Diizinkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diizinkan mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PENGESAHAN

Laporan Akhir dengan judul "Pemberian Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada BMT AL-ITTIHAD Cabang Panam Pekanbaru" yang ditulis oleh:

Nama : M. HUSNI MUBARAQ  
NIM : 01626104324  
Program Studi : D3 Perbankan Syariah

Telah di *munaqasyahkan* pada :

Hari/tanggal : Senin, 26 Juli 2021  
Waktu : 08.00 WIB  
Tempat : Google Meeting

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 26 Juli 2021

**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

**Ketua**

Dr. Nurnasrina, SE., M., Si

**Sekretaris**

Yeni Harlina, M., Sy

**Penguji Metodologi**

Hirul Amri, M., Ag

**Penguji Materi**

Nurhasanah SE., MM



Mengetahui

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



**Dr. Zulkifli M. Ag**

NIP. 19741006 200501 1 005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### M. Husni Mubaraq (2021) : Faktor Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru

Sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dan karyawan yang baik agar tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Sumber daya yang paling penting bagi suatu perusahaan adalah karyawan yang memberikan kerja, bakat, kreatifitas, dan semangat kerjanya untuk perusahaan. Sistem manajemen mutu sebuah perusahaan yang baik tidak efektif jika karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi, untuk itu perlu menjaga loyalitas dari karyawan, dan kunci utamanya adalah adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data-data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara atau interview, studi kepustakaan dan dokumentasi.

Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa Faktor motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru sudah terlaksana memberikan peluang kepada karyawan untuk kebebasan dalam bekerja pimpinan juga memiliki cara agar karyawan memiliki kemampuan untuk inisiatif dan kreatif dalam bekerjanya yaitu dengan cara breaving setiap hari. Pimpinan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan dan menerima sumbang saran untuk karyawan yang memiliki ide-ide yang baik dalam bekerja agar dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Dilihat dari kendala kendala yang menghambat Motivasi Kerja Karyawan Pada BMT Al-ittihad Cabang Panam Pekanbaru belum terpenuhi dapat mendapatkan pujian ia mengatakan bahwa dalam memberikan pujian kepada karyawan, terdapat kendala karena BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru memiliki banyak karyawan, sehingga pimpinan kewalahan jika harus memberi satu persatu pujian kepada setiap karyawan karena dirasa tidak efisien.

**Kata Kunci :** BMT Al-Ittihad, Faktor motivasi, Kendala.


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh.*

Alhamdulillah Rabbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Faktor Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru”. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Saw, beserta keluarga dan para sahabatnya. Adapun penyusunan tugas akhir ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md), Program Studi D3 Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis sangat menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan moril maupun materil, penulisan tugas akhir ini tidak akan terwujud dengan baik. Oleh karena itu, lewat tulisan ini penulis ingin menyampaikan banyak ucapan terimakasih kepada :

1. Orang tua yaitu ayahanda Efrimal dan ibunda Masita ,serta kedua saudara saya yang telah memberikan semangat dan doanya sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, MA selaku Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Serta Bapak Dr. Drs H. Suryan A. Jamrah, MA selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. H. Kusnadi, M.Pd selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Drs. H. Promadi, MA.,Ph.D selaku Wakil Rektor III yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu sedalam-dalamnya dikampus UIN Sultan Syarif Kasim Riau ini.
3. Bapak Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Serta Bapak Dr.Drs. Heri Sunandar, MCL selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Wahidin, S.Ag, M.Ag selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. H. Maghfirah, M.A selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Ibu Nurnasrina, SE. M.Si selaku ketua jurusan D3 Perbankan Syari'ah dan Ibu Dr. Jenita, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan D3 Perbankan Syari'ah.
5. Ibu Nuriyanti, S.EI.ME.Sy selaku dosen pembimbing yang telah memberikan nasehat dan arahan sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir dengan baik.
6. Ibu Nurhasanah Bustam, SE,MM selaku Pembimbing Akademik yang memberikan nasehat dalam masa perkuliahan.
7. Segenap Dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama proses perkuliahan.
8. Pimpinan serta karyawan perpustakaan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum.
9. Pimpinan dan Karyawan Perusahaan BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru yang telah memberikan tempat seluas-luasnya bagi penulis untuk melakukan penelitian dan beberapa kesempatan untuk membantu penyelesaian penelitian.
10. Untuk semua keluarga, teman-teman D3 Perbankan Syariah Kelas C tahun 2016 yang telah banyak memberikan masukan serta motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga segala kebaikan dibalas oleh Allah swt dan senantiasa mendapatkan Rahmat dan Hidayah-Nya. Akhirnya tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain terimakasih yang sedalam-dalamnya, semoga Allah swt membalasnya dengan balasan yang berlipat ganda, aamiin.

*Wabillahitaufiq walhidayah Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Pekanbaru, 03 Mei 2021  
Penulis

**M.HUSNI MUBARAO**  
**NIM : 01626104324**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
E. Metodologi Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II GAMBARAN UMUM BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG PAYAKUMBUH</b>	
A. Profil BMT Al-Ittihad Cabang Panam.....	11
1. Sejarah singkat BMT Al-Ittihad Cabang Panam .....	11
2. Visi dan Misi BMT Al-Ittihad Cabang Panam .....	11
3. Fungsi dan Tujuan BMT Al-Ittihad Cabang Panam Kota Pekanbaru.....	12
4. Struktur Organisasi .....	13
<b>BAB III KAJIAN TEORI</b>	
A. Pemberian Motivasi .....	17
B. Meningkatkan Kinerja .....	31
C. Pengertian Baitul Mal Wa Tamwil (BMT).....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada BMT AL-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru .....	48
B. Kendala yang menghambat Pemberian Motivasi Kerja Karyawan Pada BMT Al-ittihad Cabang Panam Pekanbaru .....	50
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	53
B. Saran-Saran .....	54



UIN SUSKA RIAU

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**  
**BIOGRAFI PENULIS**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU




**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDHAULUAN

### A Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dan karyawan yang baik agar tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Sumber daya yang paling penting bagi suatu perusahaan adalah karyawan yang memberikan kerja, bakat, kreatifitas, dan semangat kerjanya untuk perusahaan. Sistem manajemen suatu perusahaan yang baik tidak efektif jika karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi, untuk itu perlu menjaga loyalitas dari karyawan, dan kunci utamanya adalah adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan.<sup>1</sup>

Perjalanan suatu perusahaan tidak terlepas dari perangkat sumber daya manusia yang menjadi penunjang penuh dalam pelaksanaan prosedur, aturan, dan operasional, maka dari itu sumber daya manusia di pandang sebagai aset yang harus dijaga, dengan demikian perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan namun juga memikirkan akan apa yang menjadi kebutuhan karyawan, dimana agar dapat merangsang timbulnya motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan, untuk itu perusahaan juga harus memperhatikan pembinaan hubungan baik dengan para karyawan karena sebaik apapun strategi yang dibuat perusahaan, maka strategi tersebut tidak akan dilaksanakan dengan baik bila tidak disertai sikap yang positif dari karyawan. Karyawan merupakan sumber daya utama yang merencanakan dalam melaksanakan berbagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

<sup>1</sup> Undang Ahmad Kamaludin, Muhammad Alfana, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan, suatu aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan dan usia yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan.<sup>2</sup>

Motivasi kerja timbul dari diri seseorang dan mendorong orang itu untuk bekerja apabila sikapnya positif untuk bekerja, motivasi dapat dipancing melalui dorongan dan diperkuat dari luar oleh pihak atasan, tetapi mereka tidak dapat memotivasi karyawan dan sikapnya tidak positif terhadap pendekatan mereka.<sup>3</sup>

Sebagaimana ditunjukkan oleh studi-studi tentang besarnya sumber daya manusia atau karyawan yang tersia-sia, karna tidak adanya motivasi yang menggali potensi mereka dan manfaatkannya. Hal ini merupakan kerugian yang sangat besar, karna orang-orang bawahan yang berpotensi tersebut melakukan pekerjaan hanya satu sampai lima persen kemampuan mereka sesungguhnya.<sup>4</sup>

Kerja adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis, maupun sosial. Dengan pekerjaan manusia dan memperoleh kepuasan tertentu yang meliputi pemenuhan kebutuhan fisik dan rasa aman, serta kebutuhan sosial dan kebutuhan ego. Selain itu kepuasan seseorang terhadap pekerjaan juga diperoleh melalui berbagai bentuk kepuasan yang dapat dinikmati diluar kerja, misalnya kepuasan suatu bekerja, menikmati liburan, dan yang lebih mendasar lagi dapat menghidupi diri dan

<sup>2</sup> Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2012)

<sup>3</sup> Miftahun dan Sugiyanto. (2010). *Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja*. Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 – 109.

<sup>4</sup> Muhammad Abdul Jawad, *Menjadi Manajer Sukses*, (Jakarta: Gema Insani, 2018)

keuarga, untuk mencapai hasil kerja yang baik kita harus memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik, dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Langkah pertama agar bekerja menjadi sebuah ibadah ialah harus diawali dengan niat, sebab amal akan tergantung niat. Niatkanlah bahwa bekerja adalah salah satu ibadah kepada Allah SWT.<sup>5</sup>

Meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan sering dikatakan bahwa faktor teknis sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi faktor non teknis pun sangat berpengaruh seperti peran motivasi, maka dari itu perusahaan dituntut untuk pintar-pintar mengelola karyawan dalam memberikan motivasi dan merangsang motivasi itu muncul. Dimana motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan, mengenai motivasi itu sendiri terdapat dua faktor motivasi yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal dapat berupa kebuthan, keinginan, hasrat yang ada pada diri masing-masing individu. Sedangkan faktor eksternal merupakan dorongan yang muncul pada diri seseorang yang dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dalam diri akan tetapi mempunyai persamaan yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan.

<sup>5</sup> Ramayulis, *Psikologis Agama*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2011)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut menyelesaikan tugas. Pekerjaan memang selesai, output ada, dan target bisa diperoleh. Tapi keberhasilan yang diperoleh bila bekerja tidak ikhlas, bisa membawa rasa marah. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan. Senyum yang cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi.<sup>6</sup>

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, disini penulis menemukan beberapa kejanggalan di lokasi penelitian mengenai kurangnya motivasi karyawan sehingga penulis ingin mengetahui bagaimana peran dan motivasi dan kepuasan kerja tersebut, maka penulis akan mengangkat masalah ini secara mendalam lagi tentang **“PEMBERIAN MOTIVASI KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA BMT AL-ITTIHAD CABANG PANAM PEKANBARU”**

#### Batasan Masalah

Dalam penulisan ini agar lebih fokus kepada maksud dan tujuan maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu “Pemberian Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru”.

<sup>6</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2012).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apa saja jenis pemberian Motivasi karyawan dalam Meningkatkan Kinerja pada BMT AL-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru ?
2. Apa saja kendala yang menghambat Pemberian Motivasi Kerja Karyawan Pada BMT Al-ittihad Cabang Panam Pekanbaru?

## Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui jenis pemberian Motivasi Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja pada BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui Kendala kendala yang menghambat Pemberian Motivasi Kerja Karyawan Pada BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru

### Manfaat Penelitian

- a. Sebagai salah satu syarat untuk melengkapi dan mencapai gelar Ahli Madya Diploma Tiga (D.III) di Prodi Perbankan Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pecinta ilmu pengetahuan.
- c. Sebagai bahan kajian untuk memperdalamkan dan memperluas pengetahuan penulis.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## E Metode Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di BMT AL-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru. Alasan peneliti mengambil lokasi ini adalah karna penulis melihat kurangnya motivasi kerja karyawan BMT AL-Ittihad Caabang Panam Pekanbaru.

### 2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah Kepala Cabang BMT AL-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah Pemberian Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada BMT AL-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru.

### 3. Sumber Data

Data adalah bahan keterangan tentang suatu objek penelitian yang diperoleh dilokasi penelitian. Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

#### a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden atau obyek yang diteliti atau ada hubungannya dengan obyek yang diteliti atau data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (subyek peneliti).<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Muhammad, *Metologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014, h.103

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan berupa tanggapan responden yang diperoleh melalui observasi, dan wawancara dengan karyawan BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru.

b. Data sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen, dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian yang diteliti, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, peraturan yang berlaku.<sup>8</sup>

Yaitu data pendukung yang penulis dapatkan dari literatur yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data sekunder ini disebut juga dengan data tersedia.

**4. Key Informan**

Key Informen merupakan para hali kunci yang sangay memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal, misalnya misalnya, akademis, budayawan, tokoh agama, dan tokoh masyarakat.<sup>9</sup> Yang menjadi key informen dalam penelitian ini adalah Kepala Cabang BMT AL-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru.

**Teknik pengumpulan data**

Untuk mengumpulkan data, penulis mempergunakan beberapa teknik antara lain:

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), Cet. 15, h. 117

<sup>9</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta. 2009) h. 135

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Observasi, adalah pengumpulan data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mendapatkan gambaran secara langsung tentang kegiatan yang akan diteliti.<sup>10</sup>
- b. Wawancara atau Interview merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu.<sup>11</sup>
- c. Dokumentasi, adalah Pengumpulan data yang relevan melalui arsip-arsip, catatan-catatan, pendapat-pendapat dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

**6. Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan. Yaitu dengan cara setelah semua data telah dikumpulkan, kemudian penulis menjelaskan secara rinci dan sistematis sehingga dapat terpapar secara utuh dan dapat dipahami secara jelas di kesimpulan akhirnya.<sup>12</sup>

**7. Metode Penulisan**

- a. Deduktif, yaitu memaparkan data-data yang bersifat umum yang ada kaitannya dengan tulisan, kemudian diambil kesimpulan bersifat khusus.

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: PT. Alfabeta, 2011), hlm. 166

<sup>11</sup> Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm.26.

<sup>12</sup> Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), h. 165



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Deskriptif, yaitu menguraikan data-data yang diperoleh, kemudian data tersebut dianalisis.

**F Sistematika Penulisan**

Pada penelitian ini terdapat V bab. Dimana antara bab satu dengan bab lainnya saling berkaitan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Terdiri dari Latar belakang masalah, Batasan masalah, Rumusan masalah, Tujuan dan manfaat penelitian, Metode penelitian, dan Sistematika penulisan.

**BAB II : GAMBARAN UMUM**

Yang berisi Sejarah Berdirinya BMT Al-ittihad Cabang Panam Pekanbaru, Visi dan Misi BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru, serta Struktur Organisasi BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru .

**BAB III : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisi tentang konsep motivasi, konsep Meningkatkan kinerja serta faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dalam pandangan Islam.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang faktor motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan , kendala

kendala yang menghambat Motivasi kerja karyawan BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Profil BMT Al-Ittihad Cabang Panam

##### 1. Sejarah singkat BMT Al-Ittihad Cabang Panam

BMT Al-Ittihad Cabang Panam merupakan Lembaga Keuangan Bukan Bank (LKBB) yang berbentuk koperasi syariah, dan usaha pokoknya adalah simpan pinjam yang dikelola oleh BMT Al-Ittihad Cabang Panam antara lain penerimaan simpanan (sumber dana) yang berasal dari kalangan sendiri atau intern yaitu dana yang dimiliki oleh yayasan kesatuan pendidikan Islam (YKPI) yang berasal dari aktivitas kegiatan pendidikan dan dakwah, selain itu juga terdapat sumber dana dari pihak eksternal antara lain anggota dan pemerintah.

BMT Al-Ittihad Cabang Panam mulai beroperasi pada tahun 2014. BMT Al-Ittihad cabang Panam berbadan hukum dengan no 272 / BH / DISKOP & UKM / 2 / X / 2001 tanggal 31 oktober 2001 Rek. PINBUK Riau No 034 / PINBUK / Riau / XI / 2000 tanggal 19 desember 2000. Alamat Kantor BMT Al-Ittihad Cabang Panam Jl. Delima No. 138 Kel. Kec. Tampan Panam-Pekanbaru.

##### 2. Visi dan Misi BMT Al-Ittihad Cabang Panam

###### a. Visi

Visi BMT Al-Ittihad Cabang Panam yaitu menjadi pusat kegiatan Islam terpadu untuk mewujudkan masyarakat madani yang makmur lahir dan bathin serta sejahtera dunia dan akhirat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**b. Misi**

Sedangkan misi yaitu mengacu pembinaan umat dalam bidang usaha *muamalah* Islam.

**3. Fungsi dan Tujuan BMT Al-Ittihad Cabang Panam Kota Pekanbaru****a. Fungsi**

*Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Al- Ittihad Cabang Panam mempunyai tugas yang sama dengan lembaga keuangan konvensional lainnya, yaitu sebagai intermediasi. Fungsi intermediasi disini antara lain:

- 1) Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisasi, mendorong, dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota, kelompok anggota muamalat dan daerah kerjanya.
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) anggota dan kelompok anggota muamalat yang menjadi lebih profesional dan Islami sehingga semakin utuh dan tangguh menghadapi persaingan.
- 3) Memobilisasi perantara untuk meningkatkan kesejahteraan anggota.
- 4) Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*) antara *shahibul maal* dengan *du'afa* sebagai *mudharib*, terutama untuk dana-dana sosial sepertiga zakat infak, sedekah, wakaf, hibah dan lain-lain.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

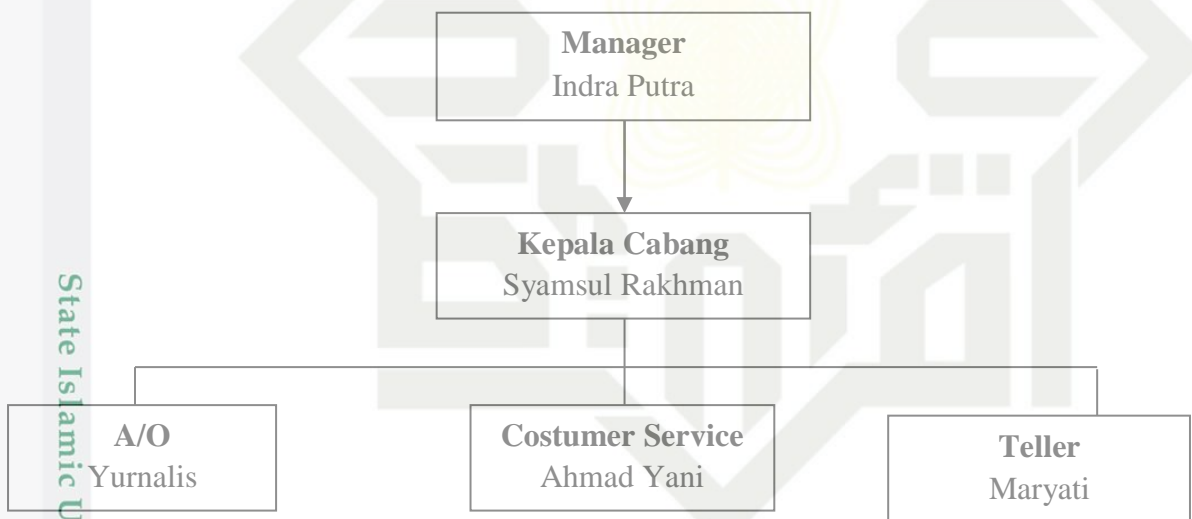
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*) antara pemilik dana (*shahibul maal*) baik sebagai pemodal maupun penyimpan dengan penggunaan dana (*mudharib*) untuk mengembangkan usaha produktif.

**b. Tujuan**

Tujuan BMT Al-Ittihad Cabang Panam adalah membangun kehidupan ekonomi umat dengan pola syariah, menghindari sistem ekonomi dan keuangan dari praktek ribawi, serta meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat.

**4. Struktur Organisasi**

**1. Manager**

Tanggung Jawab:

- a. Tersusunnya sasaran rencana jangka pendek dan rencana jangka panjang serta proyeksi finansial tahunan.
- b. Tercapainya target yang telah ditetapkan secara keseluruhan.
- c. Tercapainya lingkungan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka

memenuhi kebutuhan *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT).

- d. Menjaga BMT agar dalam aktifitasnya senantiasa tidak lari dalam visi dan misinya.
- e. Tersedianya sistem pembukuan dan pencatatan data yang akurat
- f. Terselenggaranya penilaian prestasi kerja karyawan.

Wewenang:

- a. Memimpin rapat koordinasi pembiayaan antar pengelola untuk memberikan keputusan terhadap pengajuan pembiayaan sebelum diajukan oleh rapat komite dengan BMT.
- b. Penyetujuan atau penolakan pengajuan pembiayaan dalam rapat koordinasi pengelola secara musyawarah dengan alasan-alasan yang jelas.
- c. Memberikan teguran dan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan BMT.
- d. Mengusulkan promosi, rotasi dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- e. Melakukan penilaian prestasi karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## 2. Teller

Tanggung Jawab:

- a. terselesaikan laporan kas harian.
- b. Terjaganya keamanan kas.
- c. Membuat *cash flow* mingguan untuk analisis.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Menetapkan strategi yang harus dilakukan berdasarkan analisis.

Wewenang:

- a. Tidak memberikan berkas-berkas kepada pihak yang tidak berkepentingan.
- b. Memegang kas tunai sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
- c. Menerima transaksi tunai.
- d. Menolak pengeluaran kas apabila tidak ada bukti-bukti pendukung memegang kunci brankas.
- e. Mengusulkan strategi baru.

### 3. **Analisis Pembiayaan**

Tanggung Jawab:

- a. Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses sesuai dengan prosedur.
- b. Melakukan analisis pembiayaan dengan tepat dan lengkap dan mempersentasikan dalam rapat koordinasi pengelolaan dan rapat komite dengan pengurus
- c. Pembentukan laporan pembiayaan sesuai dengan periode.
- d. Membuat surat teguran dan peringatan kepada mitra.
- e. Melihat peluang potensi pasar yang ada dalam upaya pengembangan pasar.

Wewenang:

- a. Memberikan usulan untuk pengembangan pasar kepada direktur.
- b. Menentukan target pembiayaan bersama dengan direktur dan analisis

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang lain.

- c. Memberikan peringatan kepada mitra yang lalai untuk menunaikan janji sesuai dengan kesepakatan. Memberikan masukan dan kritik membangun kepada sesama pengelola BMT termasuk kepada direktur.

#### 4. CS/ Back Office Wewenang:

- a. Pelayanan terhadap pembukuan dan penutupan rekening tabungan dan deposito serta mutasinya
- b. Pelayanan terhadap setoran dan penarikan tabungan dan penerimaan SPP.
- c. Menerima pelunasan dan angsuran pembiayaan.
- d. Pelayanan awal kepada mitra yang mengajukan pembiayaan.
- e. Pengarsipan seluruh surat keluar atau masuk dan berkas-berkas pembiayaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BAB III

## KAJIAN TEORI

### A. Pemberian Motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai “The process by which behavior is energized and directed” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.<sup>13</sup>

Sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mendefinisikan motivasi (Motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya<sup>14</sup>.

Menurut Melayu motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

<sup>13</sup> Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*.( Jakarta : PT Rineka Cipta, 2013), hlm.34

<sup>14</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, edisi ke 12 buku 1. (Jakarta: Salemba empat,2010), hlm. 222

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Herold Koontz, motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Filmore H. Stanford, mengatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Robert A. Baron, motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive aurosal). Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, timbul drive dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (incentive) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas.<sup>15</sup>

Dalam memotifasi karyawan pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan.

Dari pengertian para tokoh diatas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

### 1. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Anoraga terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut<sup>16</sup> :

- a. Motif adalah Majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.

<sup>15</sup> *Ibid.* hlm 47

<sup>16</sup> *Ibid.* Hlm 35

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Motif dapat Berubah-ubah

Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.

- c. Motif dapat berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.

- d. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Dari semua motif tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang dapat memiliki motif yang berbeda-beda dan terkadang motif yang timbul tidak disadari oleh individu tersebut selain itu motif mereka juga bisa berubah-ubah dan tidak hanya ada satu motif namun terdapat beberapa motif yang berlangsung bersamaan.

**Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan, tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:<sup>17</sup>

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

<sup>17</sup> Hasibuan, Melayu. *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2005), hlm.146

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku Ach. Mohyi juga membagi tujuan motivasi sebagai berikut<sup>18</sup>:
  - k. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja)
  - l. Memupuk rasa memiliki (sense of belonging), loyalitas dan partisipasi karyawan
  - m. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.
  - n. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan.
  - o. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Dari semua tujuan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan

<sup>18</sup>Ach. Mohyi. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. (Surabaya: UMM Press, 2013), hlm. 162

memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan karyawan.

### Asas-Asas Motivasi

#### a. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

#### b. Asas Komunikasi

Asas ini maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin di capai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap sesuatu.

#### c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## d. Asas Wewenang yang didelegasikan

Maksud ini adalah mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkeaktifitas dan melaksanakan tugas atasan atau manager. Dalam mendelegasikan ini, manager harus bisa meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas- tugas itu dengan baik

## e. Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.<sup>19</sup>

Dari semua asas tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tujuan yang ingin dicapai maka perlu memperhatikan sarana dan prasarana yang menunjang seperti mengikut sertakan bawahan dalam berbagai kesempatan, menginformasikan tujuan bersama secara jelas, memberikan penghargaan atas prestasi dan memberikan kepercayaan kepada anggota dalam menyelesaikan tugas serta berusaha saling mengerti tujuan bersama antara perusahaan dengan karyawan.

**4. Jenis-jenis Motivasi**

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya motivasi mampu

<sup>19</sup> Hasibuan, Melayu. *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2005), hlm.148

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merubah perilaku seseorang yang termotivasi. Berdasarkan hal tersebut jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Motivasi Positif (insentif positif)

Motivasi ini maksudnya adalah manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya adalah manager memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.<sup>20</sup>

Menurut Bedjo Siswanto membagi bentuk motivasi menjadi empat yakni<sup>21</sup> :

1. Insentif material

Yaitu insentif atau imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa materi, seperti misalnya uang atau bentuk barang-barang yang lain.

<sup>20</sup> *Ibid.* hlm.150

<sup>21</sup> Ach. Mohyi. *Teori Dan Perilaku Organisasi*.(Surabaya: UMM Press, 2012), hlm. 162

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2. Insentif non material

Yaitu insentif atau balas jasa (imbalan) yang diberikan kepada para karyawan (bawahan) berupa non materi, misalnya pujian, penghargaan, promosi adanya pemberian sarana atau faktor kemudahan dan lain sebagainya.

Dari semua jenis motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sekalipun memiliki perbedaan dalam memberikan dorongan namun dari masing-masing jenis tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan motivasi yang ada pada seorang individu agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal dan mencapai kepuasan yang diinginkan.

#### 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Motivasi

Faktor-faktor yang memotivasi karyawan sebagaimana yang di paparkan menurut teori Herzberg adalah sebagai berikut :

- a. Motivation factor (Faktor Intrinsik), faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik. Faktor motivator ini terdiri :

##### 1) Prestasi (achievement)

Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil.



Kesempatan itu harus sedemikian rupa sehingga orang-orang berkembang sendiri.

Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasakan bawahan tidak dapat dikuasanya. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

## 2) Pengakuan (Recognition)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- a) Langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi
- f) Pekerjaan itu sendiri (the work it self)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan dari kebosanan

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam pekerjaan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

### 3) Tanggung jawab (Responsibility)

Agar Responsibility benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

### 4) Pengembangan (advancement)

Advancement merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor Advancement ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan atau pelatihan selanjutnya.

### b. Maintenance factor (Faktor Ekstrinsik)

Orang belum dapat mengharapkan faktor kepuasan tercapai, sebelum kekecewaan didalam pekerjaan dapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dihilangkan lebih dahulu. Agar kekecewaan dapat dihilangkan dari pekerjaan maka pimpinan harus melakukan tindakan sebagai berikut :

- 1) Kebijakan dan administrasi dari perusahaan (company policy and administration)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Policy personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dan praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manejer agar apa yang ditulis benar-benar direalisasikan dalam praktek oleh masing-masing manejer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

- 2) Supervisi (quality supervisor), dengan Technical Supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampuan di pihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya, untuk mengatasi hal ini para manejer harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.
- 3) Hubungan antar pribadi (interpersonal relation), ini menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atasannya. Dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal tiga kecakapan harus dimiliki setiap manajer yakni :

- a) Technical skill (kecakapan teknis), kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses, dan pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
  - b) Human skill (kecakapan kemanusiaan), kecakapan kemanusiaan adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerja sama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
  - c) Conceptual skill (kecakapan konseptual), kecakapan konseptual adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi sebagai keseluruhan.
- 4) Kondisi kerja (working condition), masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahan menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan, suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Hezberg seandainya kondisi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

- 5) Gaji (wages), pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala yang berlaku dalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan . para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan di dalam perusahaannya diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.<sup>22</sup>

Dari semua faktor yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang memotivasi karyawan diantaranya faktor intrinsik dan ekstrinsik. Yang keduanya memiliki dasar yang berbeda, faktor intrinsik lebih dipengaruhi oleh motivasi dalam diri yaitu keinginan dari seorang individu akan sebuah penghargaan, pengakuan, kepercayaan, tanggung jawab serta kesempatan pengembangan diri. Sedangkan motivasi ekstrinsik lebih dipengaruhi oleh faktor dari luar seperti faktor gaji, lingkungan

<sup>22</sup> Buchari, Zainun. *Manajemen dan Motivasi*. (Jakarta: Balai aksara,2015), hlm. 93

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja, hubungan antar manusia dan kebijakan-kebijakan dalam perusahaan.

## 6. Teori-Teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori yang membahas tentang motivasi kerja salah satunya teori kebutuhan dari Abraham Maslow. Bagi Maslow Setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Abraham Maslow membagi kebutuhan manusia atas lima kebutuhan yaitu :

### 1) Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

### 2) Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

### 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki

Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafialisasi, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai

### 4) Kebutuhan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide memberi penilaian dan kritikan terhadap sesuatu.<sup>23</sup>

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan dan apakah mereka (karyawan) dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

**B. Meningkatkan Kinerja****1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh

<sup>23</sup> Anwar, Prabu, Mangkunegara. *Psikologi perusahaan*. (Bandung: Trigenda karya, 2008), hlm.48

seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan telah didefinisikan sebagai kinerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang diharapkan dari setiap karyawan.<sup>24</sup>

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik, karena kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan.<sup>25</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Dengan peningkatan kompetisi, perusahaan telah mengakui pentingnya kinerja karyawan untuk bersaing di pasar global karena kinerja karyawan yang meningkat, itu akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan profitabilitas perusahaan.

<sup>24</sup> Mangkunegara, A P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), h. 68

<sup>25</sup> Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 231.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan ketangkasan karyawan yaitu, secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan pengetahuan dan keterampilan kerja. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.<sup>26</sup>
- b. Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan yaitu, kemampuan manajer yang ingin tau tentang semua hal tentang keterampilan para karyawannya dan memanfaatkan mereka dalam mempertinggi tujuan perusahaan. Manajemen kinerja yang efektif dan efisien dilakukan sebagai kegiatan untuk membantu pekerja menemukan kemampuan potensial yang di tindak lanjuti dengan memberikan peluang untuk mewujudkan menjadi prestasi melalui penempatannya di bidang kerja atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan suatu karyawan.<sup>27</sup>
- c. Lingkungan kerja yang baik yaitu, hubungan antara pemilik, manajer dan karyawan berjalan dengan baik. Serta lingkungan kerja yang bersih dan tidak membahayakan para karyawan.

<sup>26</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja rosdakarya, 2017), h.67

<sup>27</sup> David F.Foliono, *Manajemen Karyawan*, (Yogyakarta: Palatinum, 2013), h.13.

Lingkungan kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti, tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam menukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan.<sup>28</sup>

- d. Upah kerja yaitu, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja atau karyawan yang berbentuk upah, bonus, bagi hasil ataupun uang servis apabila ada peningkatan pendapatan dalam perusahaan.<sup>29</sup>
- e. Motivasi yaitu, merupakan salah satu komponen penting dalam meraih kesuksesan suatu proses kerja, karena memiliki unsure pendorong untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam diri sendiri, yaitu berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik dalam kelompok atau perusahaan.
- f. Disiplin yaitu, merupakan napas dari organisasi dan merupakan unsur pokok dalam upaya mencapai kualitas atau keberhasilan manajemen. Yang berupa pemberian informasi kepada segenap karyawan mengenai standar moral dan etika

<sup>28</sup> Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2017), h.148.

<sup>29</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. (Jakarta: Prenhalindo, 2015), h.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta peraturan yang harus di tegakkan dalam organisasi, dengan pengetahuan tersebut karyawan akan berusaha melaksanakan dengan baik dan menghindari dari penyimpangan- penyimpangan.<sup>30</sup>

- g. Pendidikan dan pengalaman kerja yaitu, sangat penting untuk mengarahkan seseorang karyawan untuk di tempatkan di mana sesuai kemampuan karyawan. Dengan pendidikan dan pengalaman kerja juga bias menentukan baik atau tidaknya karyawan tersebut dalam bekerja.

**3. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:<sup>31</sup>

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut

<sup>30</sup> Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2017), h.183-187.

<sup>31</sup> Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2014), h.260.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

**4. Mengukur Kinerja Karyawan**

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan.

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui.<sup>32</sup>

- a. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat

<sup>32</sup> Mangkunegara, *Op. Cit.*, h. 68

menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

- c. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- e. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

#### 5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan dalam bisnisnya meliputi:<sup>33</sup>

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Kedisiplinan

<sup>33</sup> Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm. 112

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### d. Bertanggung jawab

Kinerja keseluruhan Demikian penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik aktifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan pokok penilaian kinerja adalah memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi.

## 6. Kinerja Dalam Pandangan Ekonomi Islam

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.<sup>34</sup>

Allah SWT berfirman dalam al-Quran Surah al-Fath ayat (48):29

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِمَّنْ أَثَرَ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ﴿٤٩﴾

Artinya: Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir,

<sup>34</sup> Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2014), h. 233.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar

Selanjutnya pada Surah al-Jumu'ah ayat (62):10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ  
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan

Ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan yakni kualitas dan hikmah dari hasil yang diperoleh. Kalau

kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang maka akan tercipta kinerja yang baik.<sup>35</sup>

Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi.<sup>36</sup>

- a. Amanah dalam dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
- b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Dalam unsur penilaian kinerja tersebut, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori ahli surga seperti yang digambarkan dalam Al-Qur'an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Qur'an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> Soraya Eka Ayudiaty, 2010, *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja*, hlm 2, Akses pada <http://kopertis111.net/jurnal/>, di akses 25 Februari 2019.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Pengertian Baitul Mal Wa Tamwil (BMT)**

Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang berintikan bait al-mal wa-tamwil dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil bawah dan menengah dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan ekonominya.<sup>37</sup> Selain itu, BMT juga dapat menerima titipan zakat, infak dan sedekah, serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanat. BMT merupakan lembaga ekonomi atau lembaga keuangan syariah nonperbankan yang bersifat infoemal karena lembaga ini didirikan oleh swadaya masyarakat (LSM).<sup>38</sup>

Secara konseptual BMT memiliki dua fungsi, yaitu:

- a. Bait at-tanwil (bait artinya rumah, at-tanwil artinya pengembangan harta) melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.
- b. Bait al-mal (bait artinya rumah, maal artinya harta) menerima titipan dana zakat, infal dan sedakah serta mengoptimalkan distribusi sesuai dengan dengan peraturan dan amanahnya.

<sup>37</sup> Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal wa Tanwil*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013). h.23

<sup>38</sup> A. Djazuli, dkk, *Lembaga-Lembaga Perekonomian Umat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014). h.183

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebagai lembaga usaha yang mandiri, BMT memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Berorientasi bisnis, yaitu memiliki tujuan untuk mencari laba bersama dan meningkatkan pemanfaatan segala potensi ekonomi yang sebanyak-banyaknya bagi para anggota dan lingkungannya.
- b. Buka merupakan lembaga social, tetapi dapat dimanfaatkan untuk mengelola dana sosial umat, seperti zakat, infak, hibah dan wakaf.
- c. Lembaga ekonomi miliki bersama antara kalangan masyarakat bawah dan kecil sera bukan milik perorangan atau kelompok tertentu diluar sekitar BMT

#### 1. Dasar Hukum dan Peraturan Hukum BMT

Pesatnya aktivitas ekonomi masyarakat berbasis syariah membuat kehadiran regulasi yang mandiri menjadi sebuah keniscayaan. Bank-bank Syariah dan BPRS tunduk pada peraturan Bank Indonesia. Sedangkan Lembaga Keuangan Mikro (LKM) dalam bentuk BMT hingga saat ini belum ada regulasi yang mandiri dan realitasnya berbadan hukum koperasi sehingga tunduk terhadap peraturan perkoperasian.

Sedangkan ditinjau dari segmen usahanya BMT juga termasuk UKM karenanya juga mengikuti peraturan peraturanterkait pembinaan dan pengembangan usaha kecil.<sup>47</sup>Hingga saat ini status kelembagaan atau badan hukum yang memayungi keabsahan BMT adalah koperasi. Hal ini berarti kelembagaan BMT tunduk pada Undang-Undang Perkoperasian Nomor 17 tahun 2012 dan secara spesifik diatur dalam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keputusan Menteri Negara Koperasi dan UKM RI Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004

## 2. Produk Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan salah satu lembaga keuangan Islam dengan jenis kopeasi simpan pinjam yang menggunakan prinsip syariah Islam.<sup>39</sup> Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dibentuk oleh dua kata yaitu “Baitul Maal” dan “Bait at Tamwil”. Arti dari kata Baitul Maal adalah lembaga pengumpulan dana masyarakat yang disalurkan tanpa tujuan profit, sedangkan bait at tamwil adalah lembaga pengumpulan dana masyarakat yang disalurkan dengan orientasi profit dan komersial.

Bedasarkan nama tersebut dapat disimpulkan bahwa BMT memiliki dua peran yaitu peran sosial yang tanpa tujuan profit dan juga peran sebagai lembaga intermediasi keuangan untuk memajukan perekonomian yang dilakukan dengan orientasi profit dan komersil. Dalam hal sosial BMT berperan untuk mengumpulkan dana zakat, infak, maupun sodaqah yang kemudian disalurkan berdasarkan ketentuan syariat.

Sedangkan sebagai lembaga intermediasi keuangan BMT menjalankan fungsi pengalihan dana dari penabung (lenders) kepada peminjam (borrowers). Telah disebutkan diatas bahwa BMT memiliki

<sup>39</sup> EuisAmalia, *Keadilan Distributif Dalam Ekonomi Islam Penguatan Peran LKM dan UKM di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali, 2011). h.242.

dua peran, untuk menjalankan peran tersebut adapun kegiatan yang dilakukan BMT sebagai berikut:

- b) Penghimpunan Dana Baitul Maal dari Zakat, Infaq dan Shadaqah dengan meminta muzaqqi untuk menempatkan zakatnya pada BMT untuk disalurkan kepada mustahiq untuk kegiatan produktif mustahiq agar dana zakat tersebut bermanfaat lebih luas.
- c) Penghimpunan Dana BMT yaitu dengan Mobilisasi dana dan mengembangkannya dalam aneka simpanan sukarela (semacam tabungan umum) dengan berasaskan akad Mudharabah dari anggota dan akad wadi'ah (titipan tidak berbagi hasil).
- d) Penyaluran Dana melalui Kegiatan pembiayaanusaha mikro dan kecil, antara lain dapat berbentuk:
  - 1) Pembiayaan Mudharabah, yaitu pembiayaan total dengan menggunakan mekanisme bagi hasil
  - 2) Pembiayaan Musyarakah yaitu pembiayaan bersama dengan menggunakan mekanisme bagi hasil.
  - 3) Pembiayaan Murabahah, yaitu pemilikan suatu barang tertentu dengan jual beli berdasar harga pokok dengan margin keuntungan yang dibayar pada saat jatuh tempo.
  - 4) Pembiayaan Ba'i Bitsaman ajil, yaitu pemilikan suatu barang tertentu dengan mekanisme pembayaran cicilan.
  - 5) Ba'i Assalam Pembiayaan untuk pembayaran dimuka (advance payment) yang diberikan kepada pengusaha untuk

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembelian barang yang dikirim kemudian (diferred delivery) sesuai dengan kesepakatan bersama.

- 6) Ba'I Al Istishna pembiayaan dengan pembayaran dengan cicilan
- 7) Pembiayaan Qard Al-hasan, yaitu pinjamtanpa adanya tambahan pengembalian kecuali sebatas biaya administrasi.<sup>40</sup>



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>40</sup> Muh Awal Satrio Nugroho, *Urgensi Penerapan Islamic Corporate Governance Di Bankul Maal Wat Tamwil (BMT)* Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23 No. 1 Januari 2015, h.173.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A Kesimpulan

Dari hasil pembahasan mengenai pelaksanaan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja pada bmt al-ittihad cabang panam pekanbaru dapat diambil kesimpulan:

1. Pemberian motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru belum terlaksana kepada karyawan *Pertama*, Kurangnya fasilitas kantor yang lengkap seperti tidak tersedianya ganset, Dan juga ditemui kekurangan disetiap meja karyawan tidak semuanya ada alat printer hanya tertentu saja *Kedua* kurangnya gaji yang diberikan kepada karyawan, *Ketiga* kurangnya kendaraan yang dimiliki, *Keempat* tidak ada pemberian insentif.
2. Dilihar dari kendala kendala yang menghambat Motivasi Kerja Karyawan Pada BMT Al-ittihad Cabang Panam Pekanbaru belum terpenuhi dapat mendapatkan pujian ia mengatakan bahwa dalam memberikan pujian kepada karyawan, terdapat kendala karena BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru memiliki banyak karyawan, sehingga pimpinan kewalahan jika harus memberi satu persatu pujian kepada setiap karyawan karena dirasa tidak efisien.

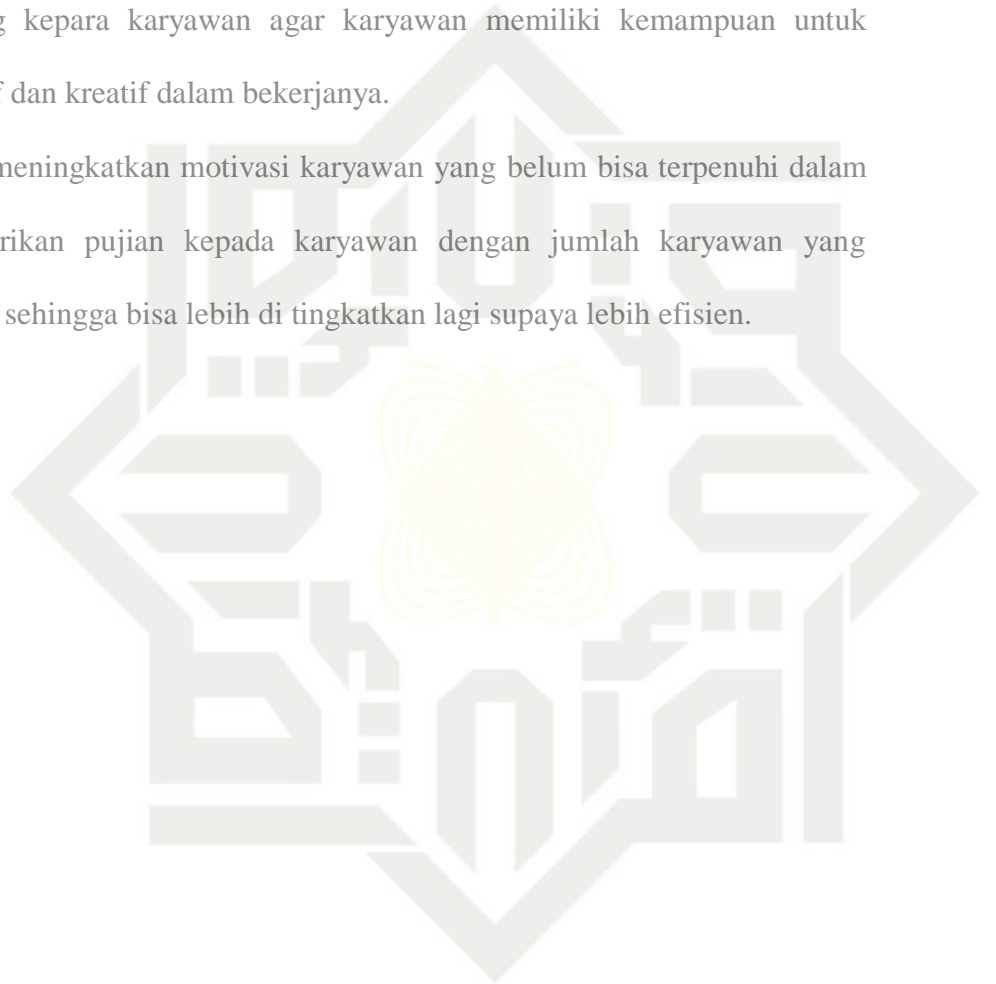
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**B. Saran**

Sesuai dengan judul Tugas Akhir dan berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Agar BMT Al-Ittihad Cabang Panam Kota Pekanbaru memberikan peluang kepada karyawan agar karyawan memiliki kemampuan untuk inisiatif dan kreatif dalam bekerjanya.
2. Lebih meningkatkan motivasi karyawan yang belum bisa terpenuhi dalam memberikan pujian kepada karyawan dengan jumlah karyawan yang banyak sehingga bisa lebih di tingkatkan lagi supaya lebih efisien.





## DAFTAR PUSTAKA

- A. Djazuli, dkk, *Lembaga-Lembaga Perekonomian Umat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014)
- Ach. Mohyi. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. (Surabaya: UMM Press, 2013)
- Ach. Mohyi. *Teori Dan Perilaku Organisasi*.(Surabaya: UMM Press, 2012)
- Amad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal wa Tanwil*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013)
- Amad Yani, (karyawan), BMT Al-ittihad cabang Panam, Tanggal 11 November 2020
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja rosdakarya, 2017)
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. *Psikologi perusahaan*. (Bandung: Trigenda karya, 2013)
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008)
- Buchari, Zainun. *Manajemen dan Motivasi*. (Jakarta: Balai aksara, 2015)
- Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013)
- David F.Foliono, *Manajemen Karyawan*, (Yogyakarta: Palatinum, 2013)
- ErisAmalia, *Keadilan Distributif Dalam Ekonomi Islam Penguatan Peran LKM dan UKM di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali, 2011)
- Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2017)
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. (Jakarta: Prenhalindo, 2015)
- Hasibian, Melayu. *Managemen dasar, pengertian dan masalah*. Refisi F. d. (Jakarta : Rajawali, 2010)
- Hasibuan, Melayu. *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2015)

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.




**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mangkunegara, A P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017)
- Maryati, (Karyawan), BMT Al-ittihad cabang Panam, Tanggal 11 November 2020
- Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2012)
- Mitahun dan Sugiyanto. (2010). *Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja*. Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 – 109.
- Muh Awal Satrio Nugroho, *Urgensi Penerapan Islamic Corporate Governance Di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)* Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23 No. 1 Januari 2015
- Muhammad Abdul Jawad, *Menjadi Manajer Sukse*, (Jakarta: Gema Insani, 2018)
- Muhammad, *Metologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014
- Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2014)
- Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010)
- Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 2013)
- Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*.( Jakarta : PT Rineka Cipta, 2013)
- Ramayulis, *Psikologis Agama*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2011)
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2014)
- Soraya Eka Ayudiati, 2010, *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja*, hlm 2, Akses pada <http://kopertisI11.net/jurnal/>, di akses 25 Februari 2019.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, edisi ke 12 buku 1. (Jakarta: Salemba empat, 2010)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: PT. Alfabeta, 2011)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), Cet. 15

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suhrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2013)

Syamsul Rakhman, (Kepala Cabang), BMT Al-ittihad cabang Panam, Tanggal 11 November 2020

Toho Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2012).

Undang Ahmad Kamaludin, Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010)



UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Undang-Undang F.1/PP.00.9/3542/2020

Pekanbaru, 21 April 2020

Bian  
I (Satu) Proposal  
Mohon Izin Riset

Kepada  
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Provinsi Riau

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :


Nama	: M. HUSNI MUBARAQ
NIM	: 01626104324
Jurusan	: Perbankan Syariah D3
Semester	: VI (Enam)
Lokasi	: BMT AL ITTIHAD PANAM PEKANBARU

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang  
berjudul : Faktor Motivasi Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja pada BMT Al Ittihad Cabang  
Panam Pekanbaru

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai  
tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan  
memberikan izin guna terlaksana riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor  
Dekan

  
Dr. Drs. H. Hajar., M.Ag  
NIP. 19580712 198603 1 005

UIN SUSKA RIAU

Tersusun :  
Rektor UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU  
Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/40950  
TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN  
PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : 009/3541/2020 Tanggal 21 April 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- |                      |  |
|----------------------|--|
| 1. Nama              | : M. HUSNI MUBARAQ   |
| 2. NIM / K           | : 01626104324  |
| 3. Program Studi     | : PERBANKAN SYARIAH  |
| 4. Jenjang           | : DIII   |
| 5. Alamat            | : PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : FAKTOR MOTIVASI KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA BMT AL-ITTIHAD CABANG PANAM PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : BMT AL-ITTIHAD CABANG PANAM PEKANBARU  |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 22 April 2020



**Tembusan :**

Disampaikan Kepada Yth :

- Ketala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- Gubernur Provinsi Riau  
Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Riau
- Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
- Yang bersangkutan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PERBAIKAN

akhir dengan judul "Pemberian Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja  
Pantai AL-FITTIHAD Cabang Panam Pekanbaru" yang ditulis oleh :

: M.HUSNI MUBARAQ  
: 01626104324  
: D-III Perbankan Syariah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Program Studi

lah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji *munaqasyah* Fakultas Syariah

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru,

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Kepala Sub Bagian Akademik  
Fakultas Syariah dan Hukum

Jalinus, S. Ag

NIP. 19750801 200701 1 023



UIN SUSKA RIAU

Kelembagaan

Dr. Nurhasrina, SE., M.Si

Sikicaris

Yunilina, M.Sy

Metodologi

Amri, M.Ag

Materi

Murhasnah S. MM

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## RIWAYAT HIDUP



M.HUSNI MUBARAQ, lahir di Bangkinang pada tanggal 29 Maret 1998 lahir dari pasangan Ayahanda Efrimal dan Ibunda Masita yang merupakan anak pertama dari lima bersaudara.

Jenjang pendidikan pertama dimulai sejak tahun 2004 di SD IT Mutiara dan selesai pada tahun 2010, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Mandau sejak tahun 2010 sampai 2013, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan SMA 5 Pinggir sejak tahun 2013 sampai dengan tahun 2016. Dengan berdoa kepada Allah S.W.T, niat dan tekad yang kuat penulis dapat melanjutkan perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Syariah dan Hukum dengan jurusan D3 Perbankan Syariah sejak tahun 2016.

Pada tanggal \_\_\_\_\_, penulis mengikuti sidang munaqasah. Alhamdulillah atas anugerah dan rahmad Allah, Akhirnya penulis dapat meraih gelar Ahli Madya (A. M.) dengan judul Laporan Akhir : Faktor Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru.